

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00107/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/04/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009691/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46000.006771/2010-91
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2010

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

E

ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, CNPJ n. 38.059.846/0001-70, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). DURAIS VOGADO BARRETO; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2009 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente ACT1 possui abrangência Nacional, com representação profissional dos Trabalhadores em Serviços, Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza, Manutenção e Instalações em Vias e Logradouros Públicos e Privados, Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra e Temporários, com abrangência territorial em AC, AL, AM, AP, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, MT, PA, PB, PE, PI, PR, RJ, RN, RO, RR, RS, SC, SE e TO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2009 (dois mil e nove) até 30 (trinta) de abril 2010 (dois mil e dez) os salários de admissão serão fixados nos seguintes pisos salariais de categoria:

Auxiliar de Produção, jornada de 8 (oito) horas - R\$ 499,87 (Quatrocentos e noventa e nove reais e oitenta e sete centavos);

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A Empregadora concederá, em 01 de maio de 2009, reajuste salarial para todos os empregados, de acordo com o escalonamento por faixa salarial, cujos salários estejam acima do piso mencionado na cláusula terceira deste instrumento coletivo, não incidindo sobre o salário já reajustado pelo novo piso salarial2.

FAIXA SALARIAL	% REAJUSTE
Até R\$ 800,00	7,50%
Até R\$ 1.200,00	6,00%
Até R\$ 2.000,00	5,00%
Até R\$ 5.500,00	4,00%
Acima de R\$ 5.500,00	3,00%

Obs1: O valor retroativo apurado proveniente do reajuste salarial do período de 01 de maio de 2009 a 31 de dezembro de 2009, será pago da seguinte forma: 25% do valor em janeiro de 2010; 25% do valor em fevereiro de 2010; 25% em março de 2010; e 25% em abril de 2010.

Obs2: Os salários dos empregados serão corrigidos a partir de janeiro de 2010 de acordo com a tabela de reajuste salarial prevista nesta cláusula quarta.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empregadora, quando da opção dos empregados pelo uso de benefícios custeados de forma partilhada, fica autorizada a descontar, nos salários dos trabalhadores, as respectivas participações no custeio desses benefícios.

LIGAÇÕES TELEFÔNICAS PARTICULARES

Os empregados, quando for de seu interesse, poderão requerer senha exclusiva para a realização de ligações particulares, ficando a critério da Empregadora a sua concessão. Nesse caso, o empregado deverá autorizar expressamente o débito em sua folha de pagamento.

SALÁRIO DE INGRESSO

Na contratação de empregados, a título de experiência, as empregadoras pagarão o piso salarial2 das funções previstas na cláusula Terceira do presente Acordo Coletivo de Trabalho acrescido exclusivamente de tíquete refeição e vale transporte, observadas as disposições das cláusulas Trigésima e Trigésima Primeira.

REFLEXOS DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A Empregadora fará incidir a média do número físico de horas extras e do adicional noturno, considerando a média apurada nos últimos 12 (doze) meses, habitualmente trabalhados, no Descanso Semanal Remunerado¹³, férias, 13º salário e parcelas rescisórias.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO

PAGAMENTO DA 1ª (PRIMEIRA) PARCELA DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será efetuada, de forma adiantada, junto com o pagamento das férias de janeiro a maio, desde que assim seja requerido pelo empregado, com antecedência de 60 (sessenta dias) ao início da mesmas mesma. Não havendo o requerimento, a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será efetuada junto com o pagamento do salário do mês de maio. Aos funcionários admitidos à partir de 1º de junho, a parcela do 13º será efetuada no pagamento do mês de Novembro.

FÉRIAS INICIADAS EM DEZEMBRO

Quando o período de gozo das férias tiver início no mês de Dezembro e término no mês de Janeiro, a Empregadora a seu critério, poderá conceder o adiantamento do 13º salário do ano juntamente com o adiantamento das férias, desde que assim seja requerido pelo empregado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

ADICIONAL NOTURNO

O empregado que trabalhar entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 5 (cinco) horas do dia seguinte, receberá a título de adicional noturno, um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal¹¹, proporcional à quantidade de horas efetivamente cadastradas na jornada de trabalho

REFLEXOS DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A Empregadora fará incidir a média do número físico de horas extras e do adicional

noturno, considerando a média apurada nos últimos 12 (doze) meses, habitualmente trabalhados, no Descanso Semanal Remunerado¹³, férias, 13º salário e parcelas rescisórias.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS -PLR

Os empregados participarão do programa de PLR9, nos termos convencionados, caso seja firmado acordo para esse fim.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

TÍQUETE

A Empregadora concederá aos seus empregados, tíquete para refeição e/ou alimentação fornecido por empresas administradoras de sistemas de refeições convênio, credenciados junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador PAT.

VALORES DOS TÍQUETES

O valor facial do tíquete será de R\$ 13,50 (Treze reais e cinqüenta centavos) sendo fornecidos 22 (vinte e dois) tíquetes por mês para todos os empregados, exceto para os que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, que pela forma especial do contrato receberão R\$ 8,40 (Oito reais e quarenta centavos) por dia trabalhado, independentemente da duração de sua jornada diária. Já aqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 10,12 (Dez reais e doze centavos) por dia trabalhado.

FORMA DE DISTRIBUIÇÃO

Os tíquetes referidos no caput poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquete refeição.

A empregadora poderá flexibilizar o fornecimento total ou parcial do valor devido em vales refeição, na forma de vales alimentação, desde que requerido pelo empregado e que não tenha o funcionamento de restaurantes no local de trabalho.

PROPORCIONALIDADE DO RECEBIMENTO

Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença faz jus ao tíquete, por prazo de 15 (quinze) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

FINALIDADE DO TÍQUETE

O auxílio de que trata esta cláusula, não terá natureza remuneratória e não integra a remuneração, sendo utilizados para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições em estabelecimentos onde sejam aceitos, de acordo com a legislação do PAT □ Programa de Alimentação ao Trabalhador.

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO

Os trabalhadores participarão do custeio de 20% do valor recebido, conforme limite previsto na Lei n.º 6.321/76.

CESTA ALIMENTAÇÃO

A Empregadora manterá a Cesta Alimentação, reajustados no valor facial pelo mesmo índice aplicado aos tíquetes, para os empregados que habitualmente já dispunham do benefício, anteriormente ao Acordo Coletivo de Trabalho.

CESTA ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADA EM LICENÇA MATERNIDADE E EMPREGADO EM FÉRIAS

O auxílio Cesta Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade e aos empregados em gozo de férias que já dispunham do benefício anteriormente ao Acordo Coletivo de Trabalho.

CESTA ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADO AFASTADO

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença faz jus à Cesta Alimentação, por prazo de 15 (quinze) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

FORMA DE DISTRIBUIÇÃO

O auxílio Cesta Alimentação referido no caput poderão ser, também, substituídos por

cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE

VALE TRANSPORTE

A Empregadora fornecerá a seus empregados vale transporte, conforme dispõe a Lei n.º 7.418/85 para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

EXERCÍCIO DO DIREITO PARA RECEBIMENTO

Para que o vale-transporte seja fornecido, cabe ao empregado informar à Empregadora, anualmente, por escrito:

I - seu endereço residencial;

II - os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

FALTA DE ATUALIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO

Sempre que ocorrer mudança do endereço residencial ou dos serviços e meios de transporte adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, o empregado deverá atualizar esses dados junto a Empregadora, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

USO INADEQUADO

O beneficiário se compromete a utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa. A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem FALTA GRAVE, passível de dispensa por justa causa.

FORMAS DE CONCESSÃO

Se verificada a impossibilidade de aplicação do vale-transporte, será estabelecida, a critério da empresa, forma alternativa de sua concessão.

AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte à residência, a Empregadora pagará aos empregados, cuja a jornada de trabalho termine entre 00:00 h. e 06:00 h., ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 49,58 (Quarenta e nove reais e cinquenta e oito centavos).

O empregado deverá efetuar os referidos pagamentos mensais, diretamente ao meio de transporte utilizado, sendo válido para comprovação, a declaração trimestral assinada pelo funcionário, informando que utilizou o valor como reembolso das despesas com o transporte alternativo para a residência nos horários entre 00:00 h. e 06:00 h.

FINALIDADE DA AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Este pagamento tem o objetivo de compensar a dificuldade de transporte coletivo neste horário, razão pela qual não se estende a outros deslocamentos fora do horário noturno. Portanto, o auxílio para deslocamento noturno não integrará o salário dos que a perceberem.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CUSTEIO EDUCACIONAL

Ocorrendo participação da Empregadora no custeio de formação de seus empregados, e ocorrendo pedido de demissão ou demissão por justa causa, durante o curso e/ou até igual período do curso após sua conclusão, o mesmo devolverá à Empregadora o valor do investimento. A Empregadora fica autorizada a realizar o referido desconto nas parcelas rescisórias, servindo o acordo como título executivo extrajudicial para esse fim.

CONDIÇÕES DO CUSTEIO

A participação da Empregadora na formação profissional de seus empregados fica condicionada à frequência de 80% de horas-aula durante o curso e aproveitamento de 70%.

NATUREZA DO BENEFÍCIO

O benefício denominado custeio educacional, em hipótese alguma integrará ao salário do empregado, podendo ser alterado, a qualquer tempo, de acordo com a conveniência da empresa.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO SAÚDE

BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE

A Empregadora concederá a seus empregados o benefício seguro saúde (básico) ou plano de saúde (básico) após finalizado o período de experiência (90 dias), sendo que o empregado optante pelo seguro saúde ou plano de saúde poderá participar com 50% do valor do mesmo.

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO

Os trabalhadores participarão do custeio do valor do benefício (fator moderador), nas seguintes proporções:

- 20% sobre os valores de consulta;
- 20% sobre os valores dos exames.

AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO

Poderá o empregado optar por plano diferenciado do seguro saúde. Nesse caso, a opção deverá ser expressa e a diferença financeira resultante dessa alteração correrá exclusivamente por sua conta.

EXTENSÃO DO BENEFÍCIO PARA OS DEPENDENTES

Para os dependentes do empregado será descontado inicialmente a mesma quantia prevista para o empregado titular, independente da opção (Enfermaria ou Quarto). Poderá o empregado incluir novos dependentes no plano empresarial, desde que faça requerimento expresso e reembolse a Empregadora das despesas advindas dessa adesão.

DEPENDENTES BENEFICIADOS

Os dependentes beneficiados com o plano de saúde são:

- I - cônjuge civilmente casado (a) com o (a) empregado (a);
- II - companheira, que comprove essa condição com a apresentação de Declaração de União Estável reconhecida em cartório;
- III - o(a) filho(a) nascido(a) ou não da relação de casamento, inclusive o(s) adotado(s), solteiro(s) até 21 (vinte e um) anos completos ou até 24 (vinte e quatro) anos completos, no caso de estarem cursando nível superior, sem renda própria.

SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE

Em caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, fica garantida a concessão do benefício pelo prazo de 180 dias

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MORTE /FUNERAL

AUXÍLIO FUNERAL

A Empregadora concederá auxílio funeral ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes e ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, no valor de R\$ 494,14 (Quatrocentos e noventa e quatro reais e quatorze centavos). Em qualquer das situações, será exigível a apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES

Considera-se como dependente do empregado aquele previamente cadastrado junto ao Programa de Assistência Médico-Hospitalar da Empregadora.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO CRECHE

AUXÍLIO CRECHE

Para ressarcimento de despesas com a vigilância e assistência de seus filhos até que os mesmos completem 6 anos e 11 meses de idade, será efetuado um pagamento para todos os empregados que detenham, de forma comprovada, a guarda de filhos. O benefício terá o valor de R\$ 83,10 (Oitenta e três reais e dez centavos) por filho, com idade de 0 a 6 anos e 11 meses.

Caberá ao empregado efetuar os referidos pagamentos mensais, diretamente às creches ou da pessoa física que cuidar da criança. Os documentos exigíveis quando solicitado a comprovação são:

- a) certidão de nascimento do filho e
- b) declaração mensal de próprio punho, afirmando da utilização do valor como reembolso dos pagamentos a creches ou a pessoa física que ficou responsável por cuidar da criança.

FINALIDADE DO AUXÍLIO CRECHE

Este ressarcimento tem o objetivo de compensar os pagamentos efetuados pelos empregados para a guarda sob vigilância e assistência de seus filhos até que os mesmos completem 6 anos e 11 meses de idade, e durante este período apenas. Este pagamento não integra o salário para qualquer fim.

PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS

Fará jus a auxílio especial de 7% (sete por cento) sobre o piso salarial² da categoria,

independentemente de comprovação de despesas, empregado que tenha filho comprovadamente portador de deficiência física ou mental, não havendo teto etário para o benefício.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Empregadora continuará a manter o ônus do prêmio do seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, que será regulamentado pelas condições da empresa seguradora, previstas em Apólice de Seguro. Os capitais segurados são de 40 (quarenta) vezes o salário nominal do empregado, limitado ao máximo de R\$ 430.000,00 (quatrocentos e trinta mil reais) para os salários iguais ou superiores a R\$ 10.750,00 (dez mil setecentos e cinquenta reais), nas garantias de Morte Natural, Morte Acidental, Invalidez Permanente, Total ou Parcial, por Acidente.

EMPREGADOS SEGURADOS

São considerados seguráveis os empregados da ATP S.A. que se encontrem em plena atividade de trabalho e perfeitas condições de saúde.

INVALIDEZ

Se a invalidez for parcial, a indenização será calculada proporcionalmente ao grau de invalidez, de acordo com a apólice do seguro de vida.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora, para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, desde que haja recomendação médica expressa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - OUTROS AUXÍLIOS

COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Empregadora pagará aos empregados a diferença existente entre o benefício e o salário-base³ percebido no mês de afastamento, entre o 16º dia até o 60º dia após o afastamento.

VALOR DO BENEFÍCIO

Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga em valores estimados. Ocorrendo diferenças a maior ou a menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

DATA DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO

O pagamento da complementação prevista no *caput* será efetuado nas datas previstas para o pagamento de salários, observando-se os mesmos critérios previstos na Cláusula Quinta.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - NORMAS PARA ADMISSÃO /
CONTRATAÇÃO**

ADMISSÃO APÓS A DATA BASE4

O salário dos empregados admitidos após a data base4 e até a vigência deste Acordo Coletivo, à exceção do contrato de experiência, terá como referência o salário de funções idênticas preexistentes na Empregadora, quando houver, descontadas as vantagens pessoais e de antigüidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as homologações de rescisões contratuais serão realizadas na **FENASCON**, delegacias ou DRTs.

HOMOLOGAÇÕES OBRIGATÓRIAS

Estão, obrigatoriamente, sujeitas à homologação as rescisões dos Contratos de Trabalho com mais de 01 (um) ano de vigência.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de Contrato de Trabalho por demissão sem justa causa, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

1) Será expresso o contra-recibo, indicando se trabalhado e/ou indenizado;
2) Quando do recebimento do aviso, o empregado declarará expressamente a modalidade de redução da jornada, se diária ou semanal, e quando ocorrerá a mesma;

2.1) A redução da jornada, em 02 (duas) horas diárias, poderá ocorrer tanto no início ou no fim da jornada de trabalho;

2.2) Em face à redução da jornada de trabalho, as Empregadoras que compensam o sábado terão uma redução da hora diária, no período do aviso prévio, de 2 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, correspondente ao sábado compensado;

2.3) Optando o empregado em desistir da jornada diária, poderá dispor de 7 (sete) dias corridos no curso do aviso;

3) Caso haja impedimento da realização do trabalho durante o aviso, o mesmo será transformado em aviso prévio indenizado independentemente das demais sanções legais;

4) Se o empregado comprovar, de forma escrita, iminente admissão noutra emprego, será garantido o imediato desligamento;

5) O empregado demitido, sem justa causa, com mais de 50 (cinquenta) anos, terá direito a um abono correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário. a

